

REPONSES DE LA 11^E SECTION AU QUESTIONNAIRE CP-CNU

Ce questionnaire a été rempli après consultation de la section.

Des avis parfois divergents ont été incorporés.

Pour éviter une simple juxtaposition de textes, un effort d'harmonisation a été apporté à la rédaction des réponses.

1 – QUELLE VISION AVEZ-VOUS DU CNU ET DE SON IMPORTANCE SOCIETALE ET UNIVERSITAIRE ?

L'existence du CNU est essentielle pour que les qualifications, ainsi qu'une partie des promotions et CRCT, soient attribuées par une instance nationale majoritairement élue, composée de pairs spécialistes de la discipline.

2 – REFLEXIONS ET PROPOSITIONS RELATIVES AUX MISSIONS DU CNU

2.1 Missions actuelles

- *Qualifications : questions spécifiques*

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ?

Non. La procédure est appropriée.

2. Durée : la durée de validité de la qualification (un peu plus de 4 ans) est-elle appropriée, ou faudrait-il l'allonger, éventuellement à vie ? la diminuer ?

La durée de 4 ans semble appropriée, même si une augmentation ne nuirait pas, dans un contexte où il est de plus en plus difficile de trouver un premier poste de MCF ; il ne faudrait surtout pas la réduire.

3. Séquence : faut-il abandonner/conservé la qualification *a priori* actuelle ? Faut-il revenir, comme c'est le cas pour les postes 46.3 dans la majorité des sections et comme ce fut le cas il y a une quinzaine d'années, à une validation *a posteriori* des candidats sélectionnés par les établissements ?

La procédure est à conserver en l'état avec une validation *a priori*, sans quoi tout le travail accompli par les comités de sélection pourrait se retrouver invalidé.

4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?

Une harmonisation des procédures serait préférable.

5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ?

Il serait utile à la commission de recours de connaître les rapports émis par les sections sur les candidats non qualifiés.

- *Promotions (promotion d'échelon, avancement de grade, changement de corps)*

1. Réflexion sur le changement de corps vs promotion. Peut-on envisager des cas de transformation automatique de MCF en PR (par exemple MCF Hdr qualifiés PR ...) ?

Le changement de corps doit être distinct d'une qualification, qui doit elle-même être distincte d'une promotion, sous peine de créer des exceptions dommageables.

2. Réflexion sur le changement d'échelon

Il faudrait réduire sensiblement la durée du 5^e échelon de la HC des MC, pour permettre un passage plus rapide au chevron A1.

3. La procédure actuelle d'avancement de grade

○ La procédure Electra : est-elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?

La procédure est dissuasive, car le dossier à constituer est lourd, les bugs internet nombreux, et l'accès parfois difficile. En outre, l'on peut s'interroger sur la pertinence de certaines rubriques, sans compter l'aberration selon laquelle les candidats doivent répondre à un message de leur DRH leur demandant s'ils acceptent la promotion.

○ Le circuit du dossier vous paraît-il satisfaisant ? (établissement avec CAR – puis CNU – puis retour à l'établissement). Faut-il revenir au circuit précédent avec le choix entre promotion locale et nationale ?

Il faudrait revenir au circuit précédent : la personne devrait pouvoir choisir entre une demande strictement nationale, strictement locale ou les deux. La question se pose notamment lorsqu'un membre du CNU ne souhaite pas être promu au niveau national.

○ Recours : Peut-on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?

○ Le nombre de promotions dans chaque grade est-il satisfaisant ? Sinon, en faut-il plus/moins ?
En section 11, le nombre de promotions à la HC semble raisonnable dans le contexte actuel, mais insuffisant dans les autres grades (1C, CE).

○ Faut-il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?

Il faudrait surtout revaloriser le point d'indice, gelé depuis trop longtemps : il n'est pas normal que les enseignants-chercheurs doivent attendre un changement d'échelon pour compenser la perte de leur pouvoir d'achat.

○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?
En portant ce fait à la connaissance des membres du CNU lors des débats pour l'attribution des promotions au national.

○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?

Un nombre égal de promotions signifie un équilibre des forces entre CNU et Universités ; cet équilibre est une garantie de justice pour les enseignants-chercheurs : le maintien de la parité est donc souhaitable.

● *CRCT : questions spécifiques*

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?

Non, car elle aboutit à un nombre très insuffisant de CRCT – voir la motion votée à l'unanimité par la section 11 :

La section 11 du CNU, réunie le lundi 21 mai 2012 pour statuer sur l'attribution des CRCT, regrette que le nombre de semestres de congé alloué à la section soit si limité (11 pour 60 dossiers).

Au vu des candidatures reçues et des délibérations de la journée, la section demande le doublement du nombre de semestres CRCT afin de pouvoir accorder un congé à tous les dossiers qui le méritent et garantir le droit à un congé pour recherche régulier. Rappelons qu'en 1984, les enseignants-chercheurs ont accepté d'augmenter leur service d'enseignement en échange de l'obtention de sabbatiques tous les sept ans.

Nos collègues à l'étranger bénéficient périodiquement de décharges pour recherche, ce qui leur permet de peser scientifiquement au niveau mondial. A l'heure où l'on encourage la visibilité de la recherche française, l'augmentation du nombre de congés accordé au niveau national serait à la fois cohérente et indispensable.

2. Avis : faudrait-il demander un avis du CNU sur les demandes de CRCT à l'établissement, comme c'est le cas pour les promotions ?

Non.

3. Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?

Oui. Cette attribution systématique, promise dès 1984, serait très bénéfique pour la recherche et permettrait de publier des ouvrages au même rythme que nos collègues à l'étranger. Il faudrait en outre réfléchir à la périodicité et/ou à la durée des congés pour recherche : un semestre tous les 6 ou 7 ans semble insuffisant dans le contexte d'années universitaires de plus en plus longues et de multiplication des tâches sans lien avec la production scientifique.

2.2 Les missions perdues par les sections CNU (Reclassement et Changement de section)

● Faut-il que le CNU les récupère ?

Oui.

● Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)

Pour éviter les convocations tous azimuts, ces missions pourraient être traitées au niveau des groupes, avec possibilité d'une commission mixte inter-groupes représentative dans le cas de changement de section.

2.3 Les éventuelles futures missions

● *Suivi national des carrières*

1. Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?

A priori, aucun intérêt pour les EC, sauf si cela peut servir de critère pour l'attribution de CRCT ou de délégation.

Si l'évaluation pouvait déboucher sur une modulation à la baisse du service et sur de meilleures conditions de recherche, elle représenterait un intérêt certain pour les EC. Mais la situation actuelle de restriction budgétaire nous fait redouter qu'elle soit utilisée pour moduler à la hausse les services des EC.

2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?

3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?

4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? Si oui, quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?

5. Acteurs : qui pourrait demander un suivi de carrière au CNU ? qui pourrait être destinataire des documents produits par le CNU dans le cadre de cette éventuelle nouvelle mission (enseignant-chercheur, directeur d'unité, président d'université, directeur de département ...) ?

Rappel de la motion adoptée par la 11e section du CNU le 13 mars 2012 :

La 11^e section du CNU, réunie le 13 mars 2012, rappelle que le CNU est la seule instance nationale légitime pour mener à bien toute mission d'évaluation des enseignants-chercheurs. Elle affirme son opposition à une évaluation « individuelle récurrente » obligatoire, dont les finalités pourraient être un alourdissement des services statutaires ou tout autre usage assimilable à une sanction. Elle estime que l'évaluation doit rester un processus positif de valorisation du travail des collègues, intervenant à leur initiative dans le cadre d'une demande de qualification, de promotion ou de CRCT. (Motion adoptée par 44 voix pour, 1 contre, et 2 refus de vote)

La section est majoritairement réticente à l'idée d'un suivi de carrière, qui pourrait se traduire par des mesures coercitives, mais certains membres rappellent que ce suivi est la norme au CNRS, à l'INRIA et à l'INSERM, où il ne donne pas lieu à de telles dérives.

● *Évaluation des unités*

1. Mission : les sections CNU, avec celles du CoNRS pour les UMR, pourraient-elles assurer la mission de désignation des membres et de cadrage des comités de visite, actuellement à charge des délégués scientifiques de l'AERES?

Non, les membres du CNU n'ont pas à évaluer les unités de recherche, évaluation qui devrait d'ailleurs être supprimée dans sa forme actuelle car beaucoup trop dispendieuse en temps, en énergie et en argent (tant du côté des évalués que des évaluateurs) pour des résultats qui restent à prouver.

2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU?

● *Primes*

1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?

Le CNU devrait attribuer les primes d'excellence scientifique.

2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

La section est partagée quant à la pertinence de la PES.

Les uns considèrent qu'elle devrait cesser d'être considérée comme un indicateur d'excellence, et être conçue comme la rémunération d'un travail supplémentaire, correspondant à l'encadrement de travaux de thèse.

D'autres estiment au contraire qu'elle est une amélioration, parce qu'elle englobe l'ensemble des activités de recherche (dont la production) et pas seulement l'encadrement doctoral. Ils précisent que les ED tendent de plus en plus à limiter le nombre d'inscrits en thèse par EC, et que la PES permet également aux MCF d'être candidats.

3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions

Aucune. Les attributions doivent demeurer indépendantes les unes des autres.

● *Recrutement : questions spécifiques au CNU en cas de modification du texte sur les comités de sélection*

1. Participation : faudrait-il imposer dans les commissions de recrutement la participation d'un nombre minimum de membres du CNU ou désignés par le CNU ?

Non. L'organisation des comités de sélection, qui prend déjà beaucoup de temps, nécessite de prendre en compte de très nombreuses contraintes, en particulier la parité entre membres externes et internes. Dans ces conditions, en rajouter serait déraisonnable, car préjudiciable au bon fonctionnement des comités.

2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?

Non : la mise en œuvre serait incompatible avec les exigences du terrain, notamment du point de vue des délais.

3. Recours : faudrait-il que le CNU puisse être saisi par une commission de recrutement pour un recours en cas de conflit avec la décision du CA de l'établissement ?

La section est partagée. Certains estiment que cela dissuaderait les CA de remettre en cause les décisions des comités de sélection, mais d'autres font valoir que le CNU n'a pas à prendre parti sur des décisions de recrutement, qui ne relèvent pas de ses missions.

4. Peut-on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?

La section se prononce contre toute intervention du CNU dans les concours de recrutement. En revanche, les avis divergent quant à la composition des comités de sélection. Si certains soulignent leur bon fonctionnement scientifique, dans la mesure où ils permettent de réunir de véritables spécialistes des profils et d'instaurer avec les candidats un dialogue sur des questions beaucoup plus pointues que du temps des commissions de spécialistes, d'autres notent que la formation d'un comité *ad hoc* pour chaque poste est difficilement gérable et fait perdre un temps considérable à l'institution.

3 – REFLEXIONS ET PROPOSITIONS RELATIVES AU FONCTIONNEMENT, A LA COMPOSITION ET AU MODE D'ELECTION DU CNU

● *Remarques et réflexions sur la composition actuelle et son mode d'élection*

● *Propositions*

1. Suppléants

Il est important de clarifier et harmoniser le rôle des suppléants dans les différentes sections. La contradiction entre des membres suppléants considérés comme des « experts supplétifs » lorsque le titulaire est présent, et des membres à part entière lorsqu'il est absent, n'a pas été levée, ce qui n'est pas sans poser des problèmes éthiques et des questions de défraiment.

2. Quorum

3. Les nommés

La section considère que la procédure de nomination doit servir à combler les manques dans certaines sous-disciplines à l'issue de l'élection, ce qui implique une meilleure concertation avec les présidents de section et les bureaux, qui seuls savent quels sont les domaines déficitaires. Il faudrait donc que les nominations soient faites une fois que les bureaux sont déjà constitués, et qu'elles répondent aux demandes de ceux-ci.

Les avis divergent toutefois quant au nombre des membres nommés : pour certains, il peut être maintenu, pour d'autres, il devrait être réduit.

4. Absence d'un membre du bureau

5. Indemnités

● *La déontologie*

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?

La section recommande de garder les règles de déontologie, à une exception près : dans la gestion des carrières, la règle demandant le silence aux membres du CNU collègues d'un candidat s'avère difficile à appliquer quand les premiers ont des informations susceptibles d'éclairer la section.

2. Envisager de nouvelles règles

Pour mettre fin à l'autopromotion, une proportion significative des membres de la section demande une règle selon laquelle un membre du CNU ne peut pas obtenir une promotion au niveau national pendant toute la durée de son mandat.

Un retour au circuit précédent, permettant aux candidats de choisir entre une demande strictement nationale ou locale, est ainsi suggéré.

D'autres soulignent les effets secondaires de cette solution : ce ne serait pas équitable à l'égard des membres de petits établissements ou d'établissements pluridisciplinaires où les chances de promotion locale sont faibles, voire inexistantes ; et cela serait dommageable du point de vue de la représentativité des sections, puisque ces collègues seraient dissuadés de se porter candidats à l'élection au CNU.

3. Traitement des dossiers des membres des sections

Concernant la promotion par le CNU de certains de ses membres, l'instance nationale ne peut être respectée, et soutenue par les universitaires, que si ses membres sont des personnalités scientifiques indiscutables. Ceux-ci doivent donc pouvoir être promus, comme les autres enseignants-chercheurs, aux niveaux local et national.

Si le CNU ne les promeut pas au niveau national, la justice demande qu'une instance soit créée à cette fin. Mais qui décidera quelle proportion des promotions doit leur revenir et comment celles-ci se répartiront-elles entre les corps et les grades ? Si une telle instance était créée, il faudrait veiller en tout état de cause à ce que les membres du CNU ne reçoivent pas moins de promotions que les élus des CA dans les Universités, et il conviendrait que soit réglementée aussi l'autopromotion locale.

● *Indépendance des sections*

1. Comment la garantir ?

Si la section convient dans l'ensemble que les membres nommés devraient l'être pour un seul mandat, il existe des divergences quant à leur nombre : il pourrait être soit réduit, soit maintenu s'il était utilisé à meilleur escient, avec des nominations justifiées selon des critères scientifiques et disciplinaires visant à assurer une ouverture sur des secteurs non représentés.

2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures

- *Les moyens*

1. Indemnités et décharges horaires

Les indemnités devraient pouvoir être converties en décharge selon des grilles communes à tous les établissements. Actuellement, il existe des disparités liées à l'interprétation des textes en vigueur.

2. Locaux et moyens en personnels

Les personnels administratifs dédiés à la gestion et au suivi des sections CNU et de la CP-CNU font preuve de beaucoup de disponibilité, mais les difficultés du début de cette mandature sont peut-être un indicateur que les moyens, tant en personnel que logistiques, sont trop limités. Il conviendra d'observer de près comment se passent les trois années à venir pour faire une analyse précise et proposer des recommandations.

3. Fichier national des enseignants-chercheurs

4. Autres

Au-delà de ces points spécifiques concernant exclusivement le CNU, la présidente du comité de pilotage des Assises nous invite dans une lettre du 6 août à formuler des propositions plus générales sur les 3 thèmes prioritaires suivants :

- La réussite de tous les étudiants
- Une nouvelle ambition pour la recherche et l'enseignement supérieur, leur rôle dans la société, l'économie, la transition écologique et le rayonnement international de notre pays
- La recomposition du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, de ses articulations et collaborations, de la gouvernance de ses structures

Contribution sur la recomposition du paysage de l'ESR :

- Les avis divergent quant au rôle de l'ANR.

Les uns recommandent de diminuer drastiquement les financements qu'elle alloue et les dépenses qu'elle induit, car elle cultive le projet à court terme et précarise le métier d'enseignant-chercheur en favorisant le recrutement en CDD. Les fonds économisés sur les crédits ANR pourront être reversés aux universités et organismes de recherche afin d'augmenter les ressources propres des laboratoires. Les financements pérennes sont, en effet, la condition de la liberté, de l'indépendance, de l'originalité et de la qualité de la recherche. Le temps et l'argent passés à monter un programme ANR sont du temps et de l'argent perdus pour la recherche.

D'autres notent que l'ANR existe depuis 5 ans et qu'elle permet aux EC du secteur LSH de montrer aux EC des sciences dures qu'ils font un travail scientifique, comme eux. Plutôt que de mener un combat d'arrière-garde, la 11^e section serait plus crédible en développant plus d'ANR, car à l'heure actuelle, le risque majeur est que le rôle et le financement de l'ANR soient réduits au profit des investissements d'avenir.

- Crédit impôt recherche : il faut supprimer l'effet d'aubaine pour les entreprises, et trouver un moyen pour que les universités bénéficient aussi de ce financement.

- Les PRES doivent être des associations libres ou fédératives, permettant la coopération scientifique, et non des organismes destinés à piloter les ressources humaines et la recherche.

- Il faut que les universités et les organismes de recherche restent maîtres des sujets de recherche. Il s'agira de supprimer les politiques de fléchage thématique, de restaurer l'importance du Comité national du CNRS dans la programmation de la recherche, et de créer une section CNRS pour les études anglophones.

- En LSH, il faut mettre en place des dispositifs souples et légers permettant de financer des projets véritablement cohérents, à taille humaine et de montant peu élevé.

- Il faut restaurer la collégialité à tous les niveaux, réduire le pouvoir de l'équipe présidentielle dans les établissements, revoir la LRU en profondeur et supprimer ou réduire l'évaluation faite par l'AERES, de façon à l'alléger et à éviter aux unités évaluées de perdre un an de temps de recherche à préparer leur dossier.

- Il faut revenir sur les Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) qui, sous couvert d'autonomie, contraignent les universités à gérer des ressources insuffisantes et à faire des choix contestables et dangereux en matière de recrutement et d'emploi par exemple. Les fonctionnaires d'Etat doivent à nouveau être payés par l'Etat et non par l'établissement où ils sont en poste ; il en va de l'indépendance même des enseignants-chercheurs. Il faut cesser de dilapider les biens immobiliers que représentent les universités en restituant la propriété pleine et entière à l'Etat.

Contribution sur la réussite des étudiants :

- Il faut en finir avec la « mastérisation » des concours qui entraîne une chute des vocations, génère la précarisation des métiers de l'enseignement et remet en cause le statut de fonctionnaire dans l'Education Nationale. Les nouveaux collègues doivent pouvoir recevoir une formation pratique digne de ce nom et rémunérée lors d'un stage encadré d'une année au moins devant des classes. Il faut re-dissocier les concours (CAPES et Agrégation) et le Master. L'agrégation et le CAPES doivent pouvoir à nouveau être préparés lors d'une année qui leur est spécifiquement dédiée afin de garantir la maîtrise des savoirs nécessaires à l'enseignement de toute discipline. Il est indispensable de réintroduire un programme partiellement commun entre le CAPES et l'agrégation là où les disciplines le demandent.